



Marktconsultatie Verzuimbegeleiding

Datum

3 april 2025

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	Opdrachtgever	4
3.	Opdracht.....	7
3.1.	Huidige situatie.....	7
3.2.	Aanleiding.....	7
3.3.	Doelstelling.....	7
3.4.	Scope van de opdracht	7
4.	Marktconsultatie	8
4.1.	Uitgangspunten	8
4.2.	Doel van de marktconsultatie	8
4.3.	Planning	9
4.4.	Kaders t.a.v. de consultatie.....	9
4.5.	Vervolgstappen.....	9

1. Inleiding

In het verzuim- en re-integratiebeleid van Windesheim ligt de nadruk op preventie van verzuim en het maken van afspraken, enerzijds om te voorkomen dat medewerkers vaak of langdurig verzuimen en anderzijds om te bevorderen dat medewerkers terugkeren in het arbeidsproces na een periode van (langdurig) verzuim. In de visie van Windesheim werken we met en vanuit het 'gedragsmodel' en het nemen van 'eigen regie' om ziekteverzuim te voorkomen, dan wel zo kort mogelijk te houden. Door middel van dialoog onderzoeken leidinggevenden en medewerker samen wat er wél mogelijk is. Zowel medewerkers als leidinggevenden kunnen ook terecht bij deskundige partijen om advies in te winnen.

Verzuim kan alleen succesvol worden aangepakt als verzuim bespreekbaar is en de taken van alle betrokkenen helder zijn. De belangrijkste taken en verantwoordelijkheden in het voorkomen of oplossen van verzuim liggen bij de medewerker en leidinggevende zelf. Samen hebben zij een proactieve rol bij ziekteverzuim en gaan we uit van de positieve gedachte dat medewerkers zelf aan kunnen geven wat nodig is om verzuim te voorkomen en als er sprake is van verzuim hoe terugkeer naar werk vorm kan krijgen. Bij Windesheim vinden we het vanzelfsprekend om over vitaliteit en verzuim met elkaar in gesprek te gaan.

In hoofdstuk 2 is een korte introductie van Windesheim te vinden. Vervolgens wordt er in hoofdstuk 3 een omschrijving van de opdracht gegeven door in te gaan op de huidige situatie en de aanleiding. In het laatste hoofdstuk wordt de procedure van de marktconsultatie uitgewerkt.

Alle informatie in de marktconsultatie is onder voorbehoud. Gedurende de marktconsultatie of de periode tussen de marktconsultatie en de eventuele aanbesteding kan Windesheim besluiten ieder onderdeel te wijzigen. Ook kan Windesheim besluiten niet over te gaan tot het uitvoeren van een aanbesteding of het contracteren van de omschreven opdracht. Aan de gegeven informatie in of de deelname aan de marktconsultatie kunnen geen rechten worden ontleend.

2. Opdrachtgever

In dit hoofdstuk is een introductie van Windesheim te vinden.

Missie

Bij hogeschool Windesheim staat de mens centraal. Dit betekent dat Windesheim staat voor samen leren, ontwikkelen en innoveren door praktijkgericht onderzoek en onderwijs. Medewerkers en studenten van Windesheim leveren in samenwerking met professionals van bedrijven en instellingen een actieve bijdrage aan een betere wereld.

Visie

Hogeschool Windesheim is aanjager van een ambitieus en nieuwsgierig netwerk van studenten, medewerkers, alumni en professionals van bedrijven en instellingen. Met elkaar spelen we actief in op ontwikkelingen in de maatschappij, anticiperen we continu op kansen op de arbeidsmarkt en creëren deze ook. We hebben aandacht voor elkaar en voor ieders behoeften en mogelijkheden. We stimuleren jou om je een leven lang te ontwikkelen op een manier die bij je past. Zo haal je het beste uit jezelf, leren we samen en dragen we bij aan een inclusieve en duurzame samenleving.

In aansluiting op onze missie en visie werken we vanuit onze vier kernwaarden: persoonlijk, samen, inspirerend en actief.

Ambities

Deze missie en visie zijn vertaald in drie ambities die de koers van Windesheim voor de komende jaren bepalen:

1. Dichter bij de wereld: samen transities versnellen. Hiermee dragen we bij aan een betere wereld.
2. Dichter bij elkaar: welzijn en kwaliteit door open leercultuur. Hiermee richten we ons op het welzijn van studenten en medewerkers, verankeren we inclusie in- en extern en verhogen we de kwaliteit van ons onderwijs en onderzoek.
3. Dichter bij jezelf: leven lang ontwikkelen. Hiermee zorgen we ervoor dat studenten en medewerkers zelf de regie kunnen nemen om goed toegerust hun plaats binnen en buiten Windesheim in te nemen. De mens in ontwikkeling is hier het uitgangspunt.

Deze ambities staan uitgewerkt in ons instellingsplan 2023 - 2028. Dit instellingsplan is getoetst bij en tot stand gekomen met input van medewerkers, studenten en externe stakeholders en is op het moment van de start van de aanbesteding nog geldig.

Aanvullende informatie

Windesheim heeft ca. 27.000 studenten en ca. 2.800 medewerkers. Windesheim richt zich op onderwijs, onderzoek en ondernemen. Het onderwijs van Windesheim is georganiseerd binnen vijf domeinen. Domeinen bestaan uit aan elkaar verwante opleidingen en een kenniscentrum waarin het onderzoek plaatsvindt. Twee diensten met daarbinnen meerdere afdelingen ondersteunen de primaire processen. Windesheim heeft vestigingen in Zwolle en Almere. De hoofdlocatie in Zwolle is de Campus. De hoofdlocatie in Almere is gevestigd aan de Hospitaaldreef 5. Meer informatie over het [instellingsplan](#) is te vinden op www.windesheim.nl.



Sustainable Development Goals

Circulariteit, energiebesparing en inclusiviteit zijn hierbij belangrijke thema's. De 17 United Nations Sustainable Development Goals (SDG's) worden als gemeenschappelijk raamwerk en taal gehanteerd. De hogeschool, en daarinbinnen elke opleiding en elk lectoraat, geeft aan de hand van deze SDG's invulling aan de gezamenlijke missie. De SDG's 3, 10, 12 en 13 zijn binnen Windesheim geadopteerd als focus-SDG's.

- **SDG 3: goede gezondheid en welzijn**
SDG 3 is opgesteld om goede gezondheid te verzekeren en welvaart te promoten voor alle leeftijden. Zonder goede gezondheid kan er geen duurzame ontwikkeling plaatsvinden. Het gaat hierbij tevens om het creëren van meer bewustzijn op het gebied van consumeren en verkeer. Manieren om gezondheid en welzijn te creëren binnen de werkomgeving zijn groenoplossingen, employee benefits, het stimuleren van beweging en gezonde voeding. Hierdoor stijgt het geluksgevoel en de productiviteit van de medewerkers. Andere maatregelen om bij te dragen aan een goede gezondheid en welzijn zijn het afnemen van facilitaire producten en diensten bij Social Enterprise organisaties, het naleven van de AVG Privacywet en locatie onafhankelijk werken. Een actief beleid op gezonde voeding zorgt voor medewerkers die zich energieke, gelukkiger en gezonder voelen en een verbeterde productiviteit oplevert van meer dan 45%. Ook draagt het inkopen van lokale of regionale producten, waar de wetgeving daar ruimte voor biedt, bij aan het duurzamer maken van de werkomgeving.
- **SDG 10: ongelijkheid verminderen**
SDG 10 is opgesteld om ongelijkheid in en tussen landen terug te dringen. Door in te kopen bij PSO Prestatieladder gecertificeerde organisaties of een Sociale Werkplaats (SW), wordt de werkvoorziening voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt gestimuleerd en groeit het aantal plaatsingen van deze mensen. Daarnaast wordt er

rekening gehouden met culturele diversiteit door iedereen een eerlijke en gelijke kans te bieden.

Het aangaan van duurzame samenwerkingen met maatschappelijk verantwoordelijke instanties draagt tevens bij aan deze SDG. Bijvoorbeeld door het beschikbaar stellen van bedrijfsruimte voor maatschappelijke initiatieven of het aangaan van samenwerkingen in de regio met maatschappelijke organisaties, bedrijven en inwoners.

- SDG 12: verantwoordelijke consumptie en productie

SDG 12 is opgesteld om duurzamer en efficiënter te produceren en consumeren en het schoner maken van productie waardoor de hoeveelheid chemicaliën en ander afval in de lucht, water en bodem afnemen. Aan deze SDG kan worden bijgedragen door lokaal of regionaal in te kopen om hiermee de economie en bedrijvigheid te stimuleren, waar de wetgeving daar ruimte voor biedt. Ook is minder transport nodig wat zorgt voor minder CO₂-uitlaat en beter is voor het milieu.

Door het afval te minimaliseren en meest ideaal - niets meer tot afval te laten worden, ontstaat een werkomgeving zonder afval. Producten kunnen worden hergebruikt en komen in de toekomst niet op de afvalberg terecht. Ook kun je afval processen verduurzamen door afval te scheiden en verspilling te voorkomen.

- SDG 13: klimaatactie

SDG 13 is opgesteld om klimaatverandering en haar impact te bestrijden. Het is hiervoor belangrijk om duidelijk inzicht te verkrijgen in het energieverbruik van de organisatie door bijvoorbeeld energiemonitoringssysteem. Naast energieverbruik hebben andere factoren als watergebruik en afval invloed op de duurzaamheid van de organisatie. Het is dan ook essentieel om de CO₂-footprint in kaart te brengen. Bijvoorbeeld CO₂ uitstoot door elektriciteit, gas, afval, transport (zakelijk, maar ook woon-werkverkeer), water en ook papierverbruik.

Door het inkopen van producten en diensten bij leveranciers uit de regio, waar de wetgeving daar ruimte voor biedt, wordt een positieve bijdrage geleverd aan de lokale economie en bedrijvigheid. Ook is minder transport nodig wat zorgt voor minder CO₂-uitlaat en beter is voor het milieu.

Verplichtingen vanuit de overheid zijn onder andere het treffen van energiebesparende maatregelen met een terugverdientijd van vijf jaar of minder waarvoor een rapportageplicht geldt.

Naast deze SDG's zijn duurzame inzetbaarheid en de omgang met elkaar belangrijke thema's.

3. Opdracht

In dit hoofdstuk is een omschrijving van de opdracht te vinden.

3.1. Huidige situatie

Op dit moment werkt Windesheim met bedrijfsartsen die we inzetten vanuit de maatwerkregeling, ook wel 'eigen regie' genoemd. De inzet van de bedrijfsartsen is in totaal 20 uur per week, deels live op onze Campus in Zwolle én deels live in Almere. Windesheim heeft op dit moment de inzet verdeeld over drie bedrijfsartsen.

Van de bedrijfsartsen verwachten we, naast het houden van spreekuren, dat zij ook op organisatieniveau knelpunten en trends signaleren en adviezen geven waarmee verzuim verminderd (voorkomen) kan worden. Daartoe hebben we diverse overleggen met het management ingericht.

Naast de inzet van bedrijfsartsen heeft Windesheim een uitgebreide providerboog waarin uiteenlopende interventies kunnen worden aangeboden. Windesheim heeft een verzuimadviseur en een adviseur duurzame inzetbaarheid in dienst, voor begeleiding en advisering rondom verzuim en inzet aan leidinggevend en medewerkers. Het verzuim wordt door de leidinggevend geregistreerd in HR2day. De huidige bedrijfsartsen hebben toegang tot de verzuim- en persoonsgegevens via een koppeling met HR2day.

Voor niet verzuim gerelateerde arbodienstverlening, bijvoorbeeld rondom de RI&E, schakelen we incidenteel (gecertificeerde) deskundigen in.

Als bijlage aan deze marktconsultatie zijn het huidige Beleid en uitvoeringsregeling m.b.t. verzuim meegestuurd.

3.2. Aanleiding

Het huidige contract waarbinnen we de bedrijfsartsen inzetten loopt eind 2026 af. Windesheim wil zich graag tijdig en breed oriënteren op mogelijkheden die er zijn om de verzuimbegeleiding in de toekomst te organiseren. Dit omdat er diverse ontwikkelingen op het gebied van verzuimbegeleiding zijn.

1. Minder aanbod van bedrijfsartsen vraagt wellicht andere vorm van verzuimbegeleiding.
2. Windesheim wil uitzoeken welke vorm en uitvoering van verzuimbegeleiding past bij ons en toekomstbestendig is.

De informatie uit deze marktconsultatie wordt gebruikt als input voor de nieuwe aanbesteding. Naar verwachting gaan we de aanbesteding in het voorjaar 2026 uitvoeren.

3.3. Doelstelling

Omdat er ontwikkelingen zijn in de verzuimbegeleiding wil Windesheim zich oriënteren en laten informeren over deze verschillende ontwikkelingen en mogelijkheden. Het doel van deze marktconsultatie is te verkennen welke mogelijke vorm van verzuimbegeleiding passend zou kunnen zijn voor Windesheim. Ook willen we een indruk krijgen van de kosten of tarieven van de verschillende manieren om de verzuimbegeleiding in te richten.

3.4. Scope van de opdracht

Deze marktconsultatie heeft betrekking op de oriëntatie om te komen tot verzuimbegeleiding passend bij Windesheim waarbij het uitgangspunt blijft dat de regie op verzuim bij de leidinggevende en de medewerker ('eigen regie') blijft liggen. We onderzoeken wel de

mogelijkheid om de verzuimbegeleiding te organiseren zowel in de maatwerkregeling als door ons aan te sluiten bij een arbodienst.

4. Marktconsultatie

In dit hoofdstuk is de procedure van de marktconsultatie te vinden.

4.1. Uitgangspunten

Gedurende de marktconsultatie worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Deelname aan de marktconsultatie is vrijwillig en geheel vrijblijvend.
- Deelname aan de marktconsultatie leidt op geen enkele wijze tot een voor- of nadeel in eventuele vervolgpcedures.
- Er wordt geen financiële vergoeding verstrekt voor eventueel gemaakte kosten t.b.v. deelname aan de marktconsultatie.
- De aan Windesheim verstrekte informatie gedurende de marktconsultatie mag zonder enig voorbehoud gebruikt worden in eventuele vervolgpcedures.
- Windesheim kan de aangeleverde informatie geanonimiseerd openbaar maken d.m.v. een samenvatting van en conclusies vanuit de marktconsultatie. De aangeleverde documentatie zelf wordt niet openbaar gemaakt.
- Windesheim behandelt commercieel gevoelige informatie vertrouwelijk.
- Gedurende de marktconsultatie handhaaft Windesheim de beginselen van aanbesteden.

4.2. Doel van de marktconsultatie

Het doel van de marktverkenning is om meer inzicht te krijgen in de markt. Er is een aantal vragen opgesteld. Het verzoek aan genodigden is om de mogelijkheden vanuit deze vragen inzichtelijk te maken via schriftelijke aanlevering. Windesheim zal maximaal vier (4) partijen mogelijk uitnodigen om een mondelinge toelichting te geven. Met deelname aan de marktconsultatie gaat Windesheim ervan uit dat uw organisatie daartoe bereid is.

Windesheim verzoekt u antwoord op de volgende bijbehorende vragen te geven.

1. Welke mogelijkheden kunt u aanbieden waarbij Windesheim de verzuimbegeleiding in samenwerking met uw organisatie zodanig kan neerzetten zodat deze voldoet aan onze wens om vanuit 'eigen regie' medewerker en leidinggevende te ondersteunen en te begeleiden bij de verzuimbegeleiding;
 - Wat is in grote lijnen het proces?
 - Op welke momenten is er contact met de medewerker en de leidinggevende?
 - Door welke specialist en met welk doel?
2. Voor elk van de hierboven genoemde mogelijkheden
 - Hoe ondersteunt u leidinggevend in hun rol als casemanager van een verzuimende medewerker?
 - Hoe ondersteunt u hen daarin in meer algemene zin?
 - Hoe ondersteunt u verzuimende medewerkers bij hun rol om zelf regie te nemen op werkhervatting en contact met de leidinggevend?
 - Welke inzet van bedrijfsartsen dan wel andere specialismen kunt u daarvoor inzetten, en hoe is dat onderling geregeld?
 - Hoe ziet de urenverdeling van de inzet er globaal uit, hoeveel uur inzet schat u in en welke tarieven hanteert u voor deze specialisten?

- Hoe ziet naar uw idee de samenwerking tussen aanwezige specialisten van Windesheim en uw organisatie eruit, hoe krijgt dat in de praktijk vorm?
 - Op welke wijze geeft u invulling aan de advisering op organisatieniveau?
 - Wat betekent dit voor de administratieve afhandelingen HR2day?
3. Wat wilt u Windesheim meegeven om te komen tot een juiste toekomstbestendige verzuimbegeleiding?

4.3. Planning

Actie	Planning
Publicatie marktconsultatie	3 april 2025
Ontvangst van schriftelijke beantwoording	Uiterlijk 7 mei 2025, 12:00 uur
Verzending van uitnodiging voor mondelinge toelichtingen*	Uiterlijk 14 mei 2025
Geplande datum van mondelinge toelichtingen*	21 mei 2025

* *gegadigden kunnen opties voor de mondelinge toelichtingen opgeven via het opgaveformulier van beschikbaarheid (zie bijlage).*

4.4. Kaders t.a.v. de consultatie

Voor de procedure worden de volgende kaders gesteld.

- De beantwoording van de vragen wordt gestuurd aan het adres: p.heijnen@windesheim.nl.
- Als u tussentijds vragen heeft over de marktconsultatie kunt u contact opnemen met Patrick Heijnen (p.heijnen@windesheim.nl).
- Deze marktconsultatie wordt openbaar gepubliceerd.
- De eventuele mondelinge toelichtingen vinden bij voorkeur live plaats op Windesheim. Als we uw organisatie uitnodigen voor deze afspraak ontvangt u de uitnodiging minimaal 1 week vooraf.
- Iedere partij heeft maximaal 45 minuten voor de mondelinge toelichting.
- De mondelinge toelichting moet gericht zijn op de vragen als te vinden onder Doel van de marktconsultatie, waarbij ruimte is voor dialoog.

De beantwoording en de mondelinge toelichting worden alleen meegenomen in de conclusies van de marktconsultatie. Andere aangeleverde documentatie als productfolders worden niet gevraagd en ook niet meegenomen in de conclusies of de toekomstige aanbestedingsprocedure.

4.5. Vervolgstappen

De informatie verkregen vanuit deze marktconsultatie wordt gebruikt om een keuze te maken en het bepalen van de te volgen vervolprocedure. Bij een eventuele aanbesteding wordt alle relevante informatie vanuit de marktconsultatie gedeeld om hiermee het level playing field voor potentiële inschrijvers te waarborgen. Er wordt een eventuele vervolprocedure uitgezet conform het eigen inkoopbeleid. Deelnemers aan de marktconsultatie worden op de hoogte gebracht van de verdere procedure.